

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi Pada PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung)

SKRIPSI

Oleh

SITI DANIATI UMAIYAH
NPM : 1751030107



Program Studi : Akuntansi Syariah

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/ 2021 M

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)**

Oleh :

SITI DANIATI UMAIYAH

NPM :1751030107



Program Studi : Akuntansi Syariah

Pembimbing I : Any Eliza, M.Ak

Pembimbing II : Ersi Sisdianto, M.Ak.,CSRP.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/ 2021 M**

ABSTRAK

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, etos kerja islami, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung yang berjumlah 43 karyawan, dan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yang sering disebut juga sebagai total sampel.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Performance is a function of the ability of workers to accept work goals, the level of achievement of goals and the interaction between goals and abilities of workers. It can be said that employees play an important role in carrying out all company activities in order to grow and develop and maintain the viability of the company. quality, both in terms of leaders and employees on task patterns, Islamic work ethic, responsibility, efficient in accordance with regulations and supervision which are determinants of achieving company goals.

This study aims to determine the influence of accounting information systems, leadership style and Islamic work ethic on employee performance at PT. Pegadaian Syariah in Bandar Lampung. This type of research is quantitative research using primary data. Primary data in this study were collected using a questionnaire. The research population is employees who work at PT. Pegadaian Syariah in Bandar Lampung, totaling 43 employees, and the sample in this study uses a saturated sample where all members of the population are sampled which is often referred to as the total sample.

The results of this study indicate that the accounting information system has no effect on employee performance,. Leadership style affects employee performance. Islamic work ethic affects employee performance

Keywords: *Accounting information system, leadership style, Islamic work ethic, employee performance.*



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Daniati Umaiyyah
NPM : 1751030107
Jurusan/Prodi : Akuntansi Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH DI BANDAR LAMPUNG)"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 2 November 2021

Penulis,



Siti Daniati Umaiyyah
NPM.1751030107



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suraimin Sukarame Bandar Lampung , Telp (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Pegadaian Syariah Bandar Lampung)**

Nama : **Siti Daniati Umayyah**

Npm : **1751030107**

Jurusan : **Akuntansi Syariah**

Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan di pertahankan dalam Sidang Munaqosah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Anv Eliza. M. Ak.
NIP. 198308152006012009

Pembimbing II

Ersi Sisdianto. M. Ak. CSRP
NIP. 198611102019031012

Ketua Jurusan

Anv Eliza. M. Ak.
NIP. 198308152006012009



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: JL. H. Letkol Endro Suratmin, Sukarampe, Bandar Lampung, 3513 Telp (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung)”** disusun oleh **Siti Daniati Umayyah, NPM : 1751030107**, program studi **Akuntansi Syariah**, Telah di Ujikan dalam Sidang Munaqosah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal, 19 November 2021.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Ahmad Isaeni, M.A


(.....)

Sekretaris : Ainu Fitri, M.Acc


(.....)

Penguji I : Dr. Hj. Heni Noviarita, M.S.I


(.....)

Penguji II : Any Eliza, M.Ak


(.....)

Penguji III : Ersi Sisdianto, M.Ak., CSRP


(.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Prof. Dr. Kuslan Abdul Ghofur, M.S.I

19800801200121001



MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS.At-Taubah: 105)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, penulis ucapkan rasa syukur yang tiada hentinya atas izin Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam yang penulis junjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga membawa umat manusia dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang. Dengan segala kerendahan hati dan penuh kebahagiaan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai rasa hormat dan tanda cinta yang tak terhingga kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, almarhum Ayahku H. Syaimuri dan Ibuku H. Maslakah . Terima kasih telah membesarkanku, segala dukungan dan motivasi, cinta dan kasih sayang serta doa yang tiada henti-hentinya sehingga terselesaikannya skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat, kesehatan, kemurahan rezeki dan juga keberkahan umur serta selalu dalam lindungan Allah SWT untuk Ibu. Dan untuk Ayah tercinta semoga Ayah diberikan tempat yang terbaik disisi Allah SWT, selalu diberikan yang terbaik oleh Allah SWT, dan kelak kita dapat berkumpul kembali di Syurganya Allah. *Aamiin yarabbal'alamin.*
2. Kakak-Kakakku tercinta almarhum Syaifudin, almarhun Didik Effendi, dan Nurul Kholifah serta kakak iparku Maimunah, Yeni Oktarina dan Sudi Mardiansyah. Terima kasih atas dukungannya selama ini dan telah membantu secara moral maupun materil serta doa yang senantiasa diberikan. Dan untuk almarhum Kakakku Syaifudin dan Didik Effendi semoga kakak diberikan tempat yang terbaik disisi Allah SWT, dan dipertemukan di Syurganya Allah.
3. Dan keponakan tersayang Agni, Al-bukhori, Agung, Davin, Najwa dan Taqi yang selalu kujadikan untuk hiburan agar aku semangat mengerjakan skripsi ini. Semoga kalian semua menjadi anak yang soleh dan solehah, serta berbakti kepada kedua orangtua.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Siti Daniati Umaiyyah, lahir di Bandar Lampung pada tanggal 16 Desember 1998. Penulis merupakan putri ke empat dari empat bersaudara yang merupakan putri dari Bapak H. Syaimuri dan Ibu Hj. Maslakah. Berikut merupakan daftar riwayat pendidikan yang telah diselesaikan oleh penulis :

1. Taman Kanak-Kanak (TK) Pratama, Bandar Lampung. Lulus pada tahun 2005.
2. SD Negeri 2 Rawa Laut, Bandar Lampung lulus dan menerima ijazah pada tahun 2011.
3. SMP Negeri 5 Bandar Lampung lulus pada tahun 2014.
4. MAN 2 Bandar Lampung lulus pada tahun 2017.
5. Penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada program studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dimulai pada tahun 2017.



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya yang telah memberikan segala kesabaran, serta kesehatan dan petunjuk bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung Tahun 2021)”. Shalawat serta salam tak lupa selalu dijunjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW serta para sahabatnya, yang kita nantikan syafatnya diakhirat kelak, aamiin.

Skripsi ini dibuat dan diajukan dengan tujuan memenuhi syarat mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam Jurusan Akuntansi Syariah di UIN Raden Intan Lampung. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik petunjuk dan masukan secara langsung maupun tidak langsung, terutama di lingkungan UIN Raden Intan Lampung. Dengan demikian pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Any Eliza, M.Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ibu Any Eliza, M.Ak. selaku Pembimbing I dan Bapak Ersi Sisdianto, M.Ak. CSRP selaku Pembimbing II. Terima kasih atas keluangannya dalam memberikan arahan, bimbingan, serta motivasinya hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang

telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.

5. Seluruh Staf Administrasi dan Staf Pegawai Perpustakaan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan bantuan selama proses penulisan skripsi.
6. Untuk orang yang special Haditiya Dharma Ibrahim. Terimakasih telah mendengarkan setiap keluh kesahku, selalu menyemangati dan mendukungku di saat pembuatan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan Akuntansi Syariah angkatan 2017 terkhusus kelas A. Serta sahabatku Kudeca (Yolanda Septian, Selfi Yunia Wardani, Tiara Clarisa Ardian, Tisa Safitri Amalia, dan Wenti Utami) dan Nadila Ramadhani yang selalu saling memberikan *support* dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih telah menyediakan pundak untuk menangis dan memberi bantuan saat aku membutuhkannya. Terimakasih atas persahabatannya selama ini.
8. Sahabat kecilku Erina Noptria Sari terimakasih selalu menghibur dan mendukungku dalam pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam dalam hal pengetahuan, kemampuan, serta pengalaman dan masih jauh dari kata sempurna. Namun ini yang terbaik yang dapat penulis lakukan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Diharapkan para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan skripsi ini. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN.....	v
LEMBAR PENGESAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	12
H. Sistematika Penulisan	20
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN	
 HIPOTESIS	
A. Grand Theory	23
1. Teori Sumber Daya Manusia	23
2. Teori Sumber Daya Manusia Islami	26
3. Teori Perilaku Konsumen	31
4. Teori Perilaku Konsumen Dalam Islam	34
B. Sistem Informasi Akuntansi.....	36
1. Pengertian Sistem	36
2. Pengertian Informasi.....	37
3. Pengertian Akuntansi.....	37

4.	Pengertian Sistem Informasi Akuntansi	38
5.	Komponen Sistem Informasi Akuntansi.....	38
6.	Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Bagi Bisnis Organisasi	38
7.	Fungsi Sistem Informasi Akuntansi	39
8.	Tujuan Sistem Informasi Akuntansi	40
9.	Skema Pemberian Kredit di Pegadaian Syariah	41
C.	Gaya Kepemimpinan.....	43
1.	Pengertian Kepemimpinan	43
2.	Fungsi Kepemimpinan.....	44
3.	Macam-macam Gaya Kepemimpinan	45
D.	Etos kerja islami.....	46
1.	Pengertian Etos Kerja Islami	46
2.	Prinsip Etos Kerja Islami	47
3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami	49
4.	Ciri-ciri Etos Kerja Islami	50
E.	Kinerja karyawan	51
1.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	51
2.	Pengukuran Kinerja Karyawan.....	51
3.	Tujuan Penilaian Kinerja.....	52
4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	52
5.	Indikator Kinerja Karyawan	53
F.	Kerangka Pemikiran.....	54
G.	Hipotesis.....	55

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Waktu dan Tempat Penelitian	61
B.	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	61
C.	Sumber Data.....	61
D.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	62
E.	Definisi Operasional Variabel.....	64
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	71
G.	Uji Prasarat Analisis.....	72
1.	Uji Statistik Deskriptif.....	72

2. Uji Asumsi Klasik	73
H. Uji Hipotesis	73
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
2. Koefisien Determinasi (R^2)	74
3. Uji Parsial (Uji Statistik T).....	74

BAB IV PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data.....	77
B. Hasil Penelitian	77
C. Pembahasan.....	91

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	101
B. Rekomendasi.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah	8
1.1.1 Target dan realisasi penyaluran pinjaman nasabah PT. Pegadaian Syariah.....	8
1.2 Penelitian Terdahulu	14
3.1 Karyawan Pegadaian Syariah di Bandar Lampung	57
3.2 Bobot Penilaian Skala Likert.....	58
3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	60
3.4 Indikator Sistem Informasi Akuntansi.....	61
3.5 Indikator Gaya Kepemimpinan	62
3.6 Indikator Etos Kerja Islami	64
4.1 Jenis Kelamin Responden	70
4.2 Tingkat Usia Responden	70
4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	71
4.4 Analisis Deskriptif.....	72
4.5 Hasil Uji Validitas	74
4.6 Hasil Uji Realibilitas	76
4.7 Hasil Uji Normalitas.....	77
4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	78
4.9 Hasil Uji Heterokedastitas.....	79
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	80
4.11 Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

2.1 Skema Pemberian Kredit di PT. Pegadaian Syariah.....	37
2.2 Kerangka Pemikiran.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Skor Responden Variabel Sistem Informasi Akuntansi	103
Lampiran 2 : Daftar Skor Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	105
Lampiran 3 : Daftar Skor Responden Variabel Etos Kerja Islami.....	107
Lampiran 4 : Daftar Skor Responden Variabel Kinerja Karyawan	109
Lampiran 5 : Hasil Uji Deskriptif.....	111
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas	112
Lampiran 7 : Hasil Uji Realibilitas.....	114
Lampiran 8 : Hasil Uji Asumsi Klasik	115
Lampiran 9 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	117
Lampiran 10 : Surat Permohonan Riset	120
Lampiran 11 : Surat Pernyataan Riset dari Pegadaian Syariah ..	121
Lampiran 12 : Daftar Pertanyaan Wawancara.....	122
Lampiran 13 : Doukmentasi	123



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan memahami skripsi ini serta menghindari adanya kekeliruan bagi pembaca, maka terlebih dahulu penulis akan menjelaskan arti dan maksud dari istilah-istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung)”. Berikut penjelasan arti yang terdapat dalam setiap kata pada judul tersebut.

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan akibat asosiatif yang mencari pertautan nilai antar variabel.¹ Sedangkan dalam judul ini pengaruh merupakan penegasan seberapa besar hubungan antara variabel X (Independen) dengan variabel Y (Dependen).

2. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah suatu kumpulan atau seperangkat prosedur-prosedur, manusia, serta aplikasi aplikasi yang saling berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan sebuah informasi keuangan yang berguna bagi pihak manajemen untuk digunakan dalam pengambilan keputusan dengan cepat dan akurat di dalam suatu perusahaan atau organisasi.²

3. Gaya Kempimpinan

Seorang pemimpin selalu menerapkan strategi dan pola perilaku dalam memimpin sebuah perusahaan atau organisasi,

¹ Sugiono, *Penelitian Administrative* (Bandung: Alfabeta, 2001), h. 7.

² Ranti Melasari, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan,” *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol.6, no.1.januari-juni (2017), 3

hal itu dapat disebut dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja lebih giat dan mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang lebih baik.³

4. Etos Kerja Islami

Etos kerja Islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Dari perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi.⁴

5. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.⁵

Sesuai dengan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari judul skripsi tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung) digunakan untuk mengkaji adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan etos kerja dalam mengumpulkan data keuangan, dan akuntansi untuk memudahkan manajer dalam mengambil sebuah keputusan.

³ Ni Wayan Ayu Ningsih, Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati dan Ni Wayan Yuniasih, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pengguna *Enterprise Resource Planning* (Erp) Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali," *Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, juli (2020), 172

⁴ Majid, Nurcholis, *Islam Doktrin dan Peradaban*, (Jakarta: Yayasan Paramadina, 2000), 410

⁵ Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol.1, No.1 September (2018), 61

B. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.⁶ Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.⁷ Kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁸ Kinerja

⁶ Sarita Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.GROUP)," *Jurnal Nominal* , Volume I , Nomor I , (2012), 2

⁷ Regina Aditya Reza, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara," (skripsi, Universitas Dipenogoro, 2010), 15

⁸ Ria Gustina Maharani, "Pengaruh Reward dan Punishment PT.BPJS terhadap pelayanan peserta dalam perspektif ekonomi islam (studi pada RS.Abdul Moeloek Bandar Lampung), (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung), 12

karyawan dalam islam terdapat dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.⁹

Maksud dalam ayat di atas menjelaskan bahwa di dalam dunia kerja seorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, agar mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah sistem informasi akuntansi, dimana bagi suatu perusahaan atau organisasi, sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama untuk mengelola data akuntansi yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh berbagai macam pemakai untuk mengurangi resiko saat mengambil keputusan. Penerapan sistem teknologi informasi dalam perusahaan atau organisasi diharapkan dapat membantu berbagai aktivitas perusahaan atau organisasi dalam upaya meningkatkan keberhasilan kinerja.¹⁰

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap

⁹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Hafalan Mudah (Terjemahan dan Tajwid Warna), (Bandung:Cordoba, 2018), 278

¹⁰ Ranti Melasari, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan,” *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol.6, no.1.januari-juni (2017), 1

individu yang dipimpinnya. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai Pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya.¹¹

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja islami. Etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan dari Allah Swt. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (praxis). Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal shaleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada Nya.¹²

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena suatu sistem informasi akuntansi di rancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi, pelaksanaan sistem yang handal harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya¹³

Kasus yang terjadi pada first travel, menurut pernyataan dari salah satu mantan karyawan agen perjalanan Fist Travel melihat buruknya sistem kerjanya dan pengelolaan keuangan yang tidak

¹¹ Sarita Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group)," *Jurnal Nominal* , Volume I , Nomor I , (2012), 3

¹² Putri Mauliza, Rusli Yusuf, T. Roli Ilhamsyah, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh," *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol. 2, No.2, September (2016), 188

¹³ Ranti Melasari, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol.6, no.1.januari-juni (2017), 1

sesuai dengan standar travel, umrah, tur dan domestik. Adanya kegagalan dimana dalam sistem pembagian kerja. Satu divisi dengan divisi lainnya bisa bertukar pekerjaan, padahal tidak sesuai dengan komepetensinya. Perputaran uang diperusahaan tersebut juga dianggap tidak bagus karena tidak memiliki sistem akuntansi yang layak. Ditambah lagi, dengan banyaknya utang perusahaan pada sejumlah pihak. Akibat dari sistem pembagian kerja yang tidak sesuai berdampak pada kinerja karyawan yang tidak efektif dan tidak layaknya sistem akuntansi yang berdampak pada informasi keuangan pada perusahaan tersebut.¹⁴

Kepemimpinan merupakan unsur penting di dalam sebuah perusahaan, sebab tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan motivasi tersebut akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja dari bawahan itu.¹⁵

Kasus lainnya yang terjadi di Pegadaian Cikudapetah dimana 2 pejabat dan seorang staf menyelewengkan dana kredit sebesar 10 M, penyelewengan dana tercatat mulai maret 2009 hingga februari 2010. Dalam kurun waktu tersebut PT Pegadaian CPP Cikudapateuh telah menyalurkan kista sebesar Rp. 25,75 miliar kepada 8.580 nasabah yang terdiri dari 1.320 kelompok usaha. Namun faktanya hingga saat ini sebagian dan kista sebesar Rp.10,46 miliar belum dikembalikan. Dana yang tidak

¹⁴<https://nasional.kompas.com/read/2017/08/25/07075361/eks-pegawai-first-travel-ungkap-sistem-keuangan-buruk-dan-banyak-utang/> 17 mei 2020 10.00

¹⁵ Windy Tresna Gitayani, Nyoman Ari Surya Darmawan, I Gusti Ayu Purnamawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal (Spi) Dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi," *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*, Vol. 3, No. 1, (2015), 2

dikembalikan tersebut diduga di selewengkan dengan mamakai data nasabah fiktif. Adanya sikap kepemimpinan yang kurang bertanggung jawab berakibat pada kemunduran perusahaan dan kinerja karyawan menurun terutama semangat kerja menurun dan tingkat kepercayaan terhadap pimpinan menurun karna pemimpin tidak dapat mengendalikan perusahaan dengan baik.¹⁶

Etos kerja islami merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Sebab dengan etos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Etos kerja yang tinggi dapat diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama di samping motivasi penghargaan dan hukuman serta perolehan material.¹⁷

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung yang merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang ikut meningkatkan perekonomian dengan cara memberikan uang pinjaman berdasarkan hukum gadai kepada masyarakat kecil, agar terhindar dari praktek pinjam uang yang bunganya tidak wajar. Pegadaian syariah dengan motto “mengatasi masalah tanpa masalah” diharapkan mampu mengatasi kesulitan masyarakat dalam hal kredit dalam waktu yang relatif cukup singkat. Pegadaian dengan bekal semangat kerja keras dan dengan di dukungnya sumber daya manusia yang berdidikasi tinggi yang diharapkan mampu menjanjikan perusahaan mencapai visi dan misi nya. Dengan mayoritas penduduk muslim seharusnya pegadaian syariah mampu bersaing dengan pegadaian yang berbasis konvensional. Karena penelitian sebelumnya dengan variabel yang sama belum ada yang melakukan penelitian di pegadaian syariah dan peneliti juga ingin mengetahui apakah pegadaian syariah di bandar lampung sesuai dengan syariat islam. Adapun untuk penilaian kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah terdiri dari sistem manajemen kinerja dimana di dalamnya terdapat dua komponen yaitu sasaran kinerja

¹⁶ <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-2271307/diduga-selewengkan-dana-kredit-rp-10-m-pejabat-pegadaian-cikudapateuh-ditahan//> 17 mei 2020 12.00

¹⁷ Khoirun Nisa', Peranan Analisis Jabatan (Job Analysis) Dalam Penempatan Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mojokerto, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, 2008, h. 126.

objektif dan sasaran kompetensi. Dengan pembobotan tertentu sehingga kinerja karyawan diukur dengan kriteria Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB) dan Tidak Baik (TB) Berikut data penilaian kinerja :

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah

No	Kategori Nilai	Persentase jumlah karyawan Th 2018 (%)	Persentase jumlah karyawan Th 2019 (%)	Persentase jumlah karyawan Th 2020 (%)
1	SB	-	-	-
2	B	11,6%	7,0%	13,9%
3	CB	83,8%	93%	78,9%
4	TB	4,6%	-	7,2%
	Total	100%	100%	100%

Sumber : data diolah dari Pegadaian Syariah Bandar Lampung

Tabel 1.2

Target dan Realisasi Penyaluran Pinjaman PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung

	2018	2019	2020
Target	12.000.000.000	12.000.000.000	12.000.000.000
Realisasi	11.249.342.200	11.543.600.234	12.789.752.399

Sumber : data diolah dari Pegadaian Syariah Bandar Lampung

Dari data penilaian kinerja pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 tidak ada satupun karyawan yang mendapat nilai sangat baik. Untuk kategori B (Baik) dan CB (Cukup Baik) terjadi fruktuasi dari tahun ke

tahunnya dan bahkan di tahun 2018 ke 2020 terjadi peningkatan sebanyak 2,6% untuk kategori TB (Tidak Baik). Kriteria-kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja pada pegadaian syariah di Bandar Lampung adalah sebagai berikut : 1. kualitas kerja, 2. kuantitas kerja, 3. ketepatan waktu, 4. kehadiran, 5.kemampuan, 6. kerjasama. Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tidak memenuhinya target pada tahun 2018 dan 2019, sedangkan pada tahun 2020 terealisasinya target penyaluran pinjaman kepada nasabah. Hal ini menjadi indikasi adanya masalah dalam kinerja karyawan. Oleh sebab itu perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung baik itu dari Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami nya.

Penelitian mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan(studi kasus pada hotel syariah di Surakarta) yang telah dilakukan oleh Astri Astuti (2018) dengan hasil yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adin Nugroho Jody Atmojo (2019) mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variabel moderating pada PT.Gudang garam Tbk, Cabang Tarakan. Dengan hasil menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan

motivasi kerja dan pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap hubungan sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap hubungan pengendalian internal dan kinerja karyawan.

Dari fenomena dan *gap research* di atas maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Pegadaian Syariah di Bandar Lampung).

C. Batasan Masalah

Agar masalah yang diteliti dalam penelitian ini terarah dan jelas, maka peneliti memberikan batasan masalah yaitu penelitian ini hanya fokus untuk membahas pengaruh sistem informasi akuntansi (yang menjelaskan tentang pengumpulan data, pengolahan data transaksi, *software*, proses komputerisasi dan *computer network, hardware*), gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh sitem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian Syariah di Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian Syariah di Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian Syariah di Bandar Lampung?

4. Apakah pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan dikaji dalam perspektif islam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian Syariah di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian Syariah di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian Syariah di Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan dikaji dalam perspektif islam

F. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian penulis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami.

2. Bagi Entitas Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan dalam mengembangkan kinerja karyawannya untuk menghadapi persaingan bisnis syariah.

G. Kajian Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat bermakna bagi penulis untuk melakukan penelaah karya-karya ilmiah yang berhubungan dengan penelitian yang akan diteliti penulis. Maka penulis menemukan beberapa penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan”, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Ayu Ningsih, Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati & Ni Wayan Yuniasih pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pengguna *Enterprise Resourch Planning* (ERP) studi kasus pada PT.PLN (Persero) unit induk distribusi bali.” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengguna *Eneterprise Resourch Planning* (ERP) pada PT.PLN (Persero) unit induk distribusi Bali. Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini terdapat pada variabel ketiga dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel sistem pengendalian internal. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel etos kerja islami. Dalam penelitian ini menggunakan perspektif islam dan studi kasus yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini sama-sama membahas sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Mauliza, Rusli Yusuf & T. Roli Ilhamsyah pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh.” Hasil dari penelitian Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasional secara simultan dan parsial. Etos kerja islami dan gaya

kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan dapat memprediksi kinerja secara simultan dan parsial. Etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasional secara positif dan signifikan. Komitmen organisasional secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini adalah pada penelitian sebelumnya tidak membahas tentang sistem informasi akuntansi sedangkan penelitian ini membahas sistem informasi akuntansi. Penelitian ini menggunakan perspektif islam dan studi kasus yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Dan studi kasus yang berbeda. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan dan etos kerja islami.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Astri Astuti pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. (studi kasus pada hotel syariah di surakarta).” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini terdapat pada variabel kedua. Penelitian sebelumnya membahas tentang motivasi kerja sedangkan penelitian ini membahas gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan perspektif islam dan studi kasus yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini sama-sama membahas tentang sistem informasi akuntansi dan etos kerja islami.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ranti Melasari pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan.” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Integritas Karyawan merupakan variabel pemoderasi antara Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara simultan

terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Sistem Informasi Akuntansi dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini terdapat pada variabel nya. Pada penelitian sebelumnya hanya membahas sistem informasi akuntansi saja. Sedangkan dalam penelitian ini membahas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami. Penelitian ini menggunakan perspektif islam dan studi kasus yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini sama-sama membahas tentang sistem informasi akuntansi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Adin Nugroho Jody Atmojo pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variabel moderating pada PT.Gudang garam Tbk, Cabang Tarakan.” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap hubungan sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap hubungan pengendalian internal dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini terdapat pada variabel nya. Pada penelitian sebelumnya membahas tentang motivasi kerja dan pengendalian internal. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang gaya kepemimpinan dan etos kerja islami. Penelitian ini menggunakan perspektif islam dan studi kasus yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini sama-sama membahas tentang sistem informasi akuntansi.

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Penerbit	Hasil
1	Ni Wayan Ayu Ningsih, Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati & Ni Wayan Yuniasih (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pengguna <i>enterprise resourch planning (ERP)</i> studi kasus pada PT.PLN (Persero) unit induk distribusi bali	Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia. Edisi juli 2020	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepimpinan dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengguna eneterprise resourch planning (ERP) pada PT.PLN (Persero) unit induk distribusi bali
2	Putri Mauliza, Rusli Yusuf & T. Roli	Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya	Jurnal Perspektif Ekonomi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan

	Ilhamsyah (2018)	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh	Darussalam Volume 2 Nomor 2, September 2016 ISSN. 2502-6976	n bahwa etos kerja islami dan gaya kepemimpin an transformasi onal positif dan signifikan mempengaru hi komitmen organisasion al secara simultan dan parsial. Etos kerja islami dan gaya kepemimpin an transformasi onal secara positif dan signifikan dapat memprediksi kinerja secara simultan dan parsial. Etos kerja islami dan gaya kepemimpin an transformasi onal mempengaru
--	---------------------	--	---	--

				hi kinerja melalui komitmen organisasional secara positif dan signifikan. Komitmen organisasional secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja.
3	Astri Astuti (2018)	Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. (studi kasus pada hotel syariah di surakarta)	Skripsi iain surakarta 2018	Hasil dari penelitian ini menunjukka n bahwa sistem infromasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Ranti Melasari (2017)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal akuntansi dan keuangan vol.6, no.1	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Integritas



		Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan	januari-juni 2017	Karyawan merupakan variabel pemoderasi antara Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Sistem Informasi Akuntansi dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan.
--	--	---	----------------------	--

5	Adin Nugroho Jody Atmojo (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variabel moderating pada PT.Gudang garam Tbk, Cabang Tarakan	Skripsi UIN Maulana Malik Ibrahim 2019	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap hubungan sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia
---	---------------------------------------	---	--	--

				berpengaruh terhadap hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap hubungan pengendalian internal dan kinerja karyawan
--	--	--	--	---

Sumber : data diolah tahun 2021

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan mempunyai tujuan yaitu untuk mempermudah melihat dan mengetahui apa saja yang ada dalam skripsi ini. Berikut ini sistematika penulisannya skripsi yang terdiri dari bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir

1. Bagian Awal

Pada bagian awal skripsi memuat halaman judul dan daftar isi.

2. Bagian Utama

Pada bagian utama terdiri dari 5 bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian,

manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi landasan teori yang berupa *grand theory* yaitu teori manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia islami, teori perilaku konsumen, teori perilaku konsumen dalam islam, sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, etos kerja islami, kinerja karyawan, dan kerangka pemikiran, serta hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji validitas dan realibilitas, uji prasarat analisis, uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian yaitu Pegadaian Syariah di Bandar Lampung, hasil pengujian uji statistik deskriptif, hasil penelitian dari uji asumsi klasik yang dibagi lagi menjadi 4 yaitu: hasil uji normalitas, hasil uji multikolinearitas, hasil uji autokorelasi, hasil uji heteroskedastisitas, setelah itu hasil pengujian dari uji hipotesis yang terbagi menjadi 4 yaitu: hasil analisis regresi linear berganda, hasil uji koefisien determinasi (R^2), hasil uji parsial (Uji statistik T), dan Uji signifikansi simultan (Uji statistik F). Kemudian terdapat pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari skripsi ini dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir skripsi ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Grand Theory

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan dari *Man Power Management*. Manajemen sumber daya manusia, dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan bisnis atau usahanya, sebagai mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan penerapan strategi organisasi.¹⁸

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2) Pengorganisasian

¹⁸ Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 8

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (*direction*), dapat juga disebut *commanding*, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.¹⁹

¹⁹ R.Supomo dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Yrama Widia, 2019), 17

6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknik, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada balas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang

berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.²⁰

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya. Pemberhentian diatur oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²¹

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan ingin mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik.

2. Teori Manajemen Sumber Daya Islam

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Manajemen yang ada dalam islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan

²⁰ Ibid.18

²¹ Ibid.19

menunjukkan dari sumber daya manusia islami yang baik adalah siddiq, amanah, tablig, fatonah. Keempat sifat ini adalah tolak ukir yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami.²²

b. Prinsip-prinsip Islam Dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Prinsip-prinsip manajemen dalam islam, khususnya dalam hal pemberdayaan sumber daya manusia dapat diijelaskan sebagai berikut:

1) Prinsip kompetensi

Prinsip kompetensi adalah prinsip utama dalam manajemen islam. Kompetensi yang dimaksud di sini adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh personal sebagai bagian dari organisasi atau bagian dari suatu proses kerja, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Kompetensi yang dimaksud dapat berupa kompetensi kognitif, yakni kemampuan pengetahuan dan daya analisis, kompetensi sikap seperti keberanian, kejujuran, dedikasi atau loyalitas, disiplin dan sebagainya, serta kompetensi keterampilan yang melingkupi kecakapan, ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan.²³ Firman Allah dalam surat An-Naml ayat 38-39 :

قَالَ يَتَأَيُّهَا الْمَلَأُوا أَيُّكُمْ يَأْتِينِي بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي

مُسْلِمِينَ ﴿٣٨﴾ قَالَ عَفَرْتُ مِّنَ الْجِنِّ أَنَا ءَاتِيكَ بِهِـ

قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِن مَّقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ ﴿٣٩﴾

²²Achmad Fadlail, "Manajemen SDM Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV.Adeeva Group Jember." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol.1 No.1 (2020), 8

²³Dewi Oktayani, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam." *Jurnal STIE Syariah Bengkalis* (2015), 176

Artinya: *Dia (Sulaiman) berkata, “Wahai para pembesar! Siapakah diantara kamu yang sanggup membawa singasannya kepadaku sebelum mereka datang kepadaku menyerahkan diri?”. Ifrit dari golongan jin berkata, “Akulah yang akan membawanya kepadamu sebelum engkau berdiri dari tempat dudukmu; dan sungguh, aku kuat melakukannya dan dapat dipecaya.*²⁴

Dalam ayat di atas dikisahkan bahwa nabi Sulaiman bertanya kepada para bawahannya (termasuk bangsa Jin) dalam sebuah rapat, tentang siapa diantara bawahannya yang memiliki kemampuan untuk memindahkan singgasana Ratu Bilqis dari istananya untuk dibawa ke istana Nabi Sulaiman. Yang menarik dari pertanyaan ini adalah bahwa, sebagai seorang pemimpin, nabi Sulaiman mencari orang yang memiliki kompetensi untuk melakukan suatu pekerjaan, atau dengan kata lain bahwa nabi Sulaiman sedang mencari orang yang memiliki kemampuan atau skill untuk dapat melaksanakan tugas dalam upaya mencapai tujuan.

2) Prinsip keoptimalan dan kelebihan dalam kompetensi.

Prinsip ke dua dari manajemen Islam adalah kompetensi yang dimiliki harus optimal dan melebihi kompetensi personal lain yang memiliki kompetensi yang sama. Langkah yang harus diambil oleh seorang manajer dalam menentukan sumber daya manusia yang akan diberdayakan dalam suatu mekanisme kerja adalah bahwa ketika seorang manajer dihadapkan pada adanya dua orang atau lebih dari anggota organisasi, maka seorang manajer harus mengutamakan seseorang yang memiliki kompetensi yang melebihi kompetensi yang dimiliki personal lain.

²⁴Departemen Agama RI Al-Qur'an Hafalan Mudah (Terjemahan dan Tajwid warna), (Bandung:Cordoba, 2018), 380

Manajemen yang baik adalah sistem manajemen yang memperhatikan efektifitas pekerjaan. Namun manajemen yang baik tidak hanya diukur dari seberapa efektifnya pekerjaan dilakukan, akan tetapi juga diukur dari seberapa efisien pekerjaan itu dapat dilakukan. Efisiensi dalam suatu mekanisme kerja tidak semata mata berpegang pada prinsip kompetensi. Suatu proses manajemen akan dikatakan berkinerja lebih baik apabila proses kerja dilakukan secara efisien. Efisiensi pekerjaan mensyaratkan kompetensi yang lebih baik.²⁵

Islam mengajarkan bahwa prinsip kompetensi semata mata tidak cukup untuk sebuah sistem manajemen, akan tetapi harus dilengkapi dengan pertimbangan pada perhatian terhadap adanya kompetensi yang lebih optimal untuk efisiensi pekerjaan. Konsep seperti ini dapat kita lanjutkan juga dari kisah yang dituangkan dalam kelanjutan ayat di atas yakni QS.An-Naml :40:

قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَن يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ فَلَمَّا رَآهُ مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِن فَضْلِ رَبِّي لِيَبْلُوَنِي أَأَشْكُرُ أَمْ أَكْفُرُ وَمَن شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۖ وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ ﴿٤٠﴾

Artinya : Seorang yang mempunyai ilmu dari Kitab berkata, “Aku akan membawa singgasana itu kepadamu sebelum matamu berkedip.” Maka ketika dia (Sulaiman) melihat singgasana itu terletak dihadapannya, dia pun berkata “ini termasuk karunia Tuhanku untuk mengujiku, apakah aku bersyukur atau

²⁵ Dewi Oktayani, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal STIE Syariah Bengkalis* (2015), 177

*mengingkari (nikmat-Nya). Barangsiapa bersyukur, maka sesungguhnya dia bersyukur untuk (kebaikan) dirinya sendiri, dan barang siapa ingkar, maka sesungguhnya Tuhanku Maha kaya, Maha Mulia.*²⁶

3) Prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan.

Sistem manajemen sumber daya manusia yang baik adalah sistem yang menekankan pada adanya kesesuaian tenaga kerja dengan kebutuhan. Maka dalam perspektif ini, analisis kebutuhan mutlak dilakukan oleh suatu organisasi atau perorangan dalam sistem rekrutmen tenaga kerja.²⁷

Kompetensi tenaga kerja yang tidak sesuai kebutuhan hanya akan menimbulkan kekacauan dan dapat mengancam kinerja organisasi dan dapat menimbulkan ancaman bagi pencapaian tujuan, bahkan akan mengancam keberlanjutan (*sustainability*) keberadaan organisasi.

Karena itu prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan menjadi sesuatu yang prinsip dalam sistem manajemen. Prinsip ini telah diajarkan nabi Muhammad kepada kita. Melalui sejarah nabi, kita dapat mengambil pelajaran tentang prinsip manajemen ini. Dalam upaya dakwah rasulullah, kita mengetahui bahwa ada empat orang sahabat utama yang menjadi pilar utama perjuangan dakwah nabi yakni Abu Bakar Ash-Shiddiq, Umar bin Khattab, Usman bin Affan dan Ali bin abi Thalib.

Keempat orang ini dikenal memiliki kompetensi yang berbeda, dan semuanya dibutuhkan dalam perjuangan dakwah Islam yang dilakukan nabi Muhammad. Abu Bakar dikenal dengan kompetensi

²⁶ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Hafalan Mudah (Terjemahan dan Tajwid warna), (Bandung:Cordoba, 2018), 380

²⁷ Dewi Oktayani, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam." *Jurnal STIE Syariah Bengkalis* (2015), 178

sikapnya sebagai orang yang sabar dan bijaksana, Umar bin Khattab dikenal sebagai orang yang memiliki kompetensi sikap yang tegas dan berani, Usman bin Affan dikenal sebagai orang yang memiliki kemampuan finansial dan memiliki kompetensi sikap yang dermawan. Ali bin abi Thalib dikenal sebagai orang yang pemberani dan cerdas.²⁸

Kompetensi yang beragam yang dimiliki masing-masing sahabat adalah kompetensi yang dibutuhkan dalam dakwah Rasulullah, sehingga dakwah rasul mencapai kesuksesan yang luar biasa. Kesuksesan dakwah rasul ini hingga sekarang diakui oleh dunia, dan bahkan nabi Muhammad ditempatkan sebagai orang yang paling berpengaruh dalam sejarah umat manusia. Nabi Muhammad SAW menempati kedudukan nomor satu daftar manusia yang paling berpengaruh dalam panggung sejarah dunia, dihitung sampai sekarang.²⁹

3. Teori Perilaku Konsumen

a. Pengertian Perilaku Konsumen

Perilaku konsumen adalah tindakan-tindakan, proses, dan hubungan yang dilakukan oleh perseorangan atau kelompok dalam memperoleh, menggunakan suatu produk atau sebagai dampak dari pengalaman dengan produk dan pelayanan.³⁰

Para ahli mengemukakan pengertian perilaku konsumen sebagai berikut :

- 1) Kotler dalam The American Marketing Association yang dikutip oleh Nugroho J. Setiadi, perilaku

²⁸ Ibid. 178

²⁹ Ibid. 179

³⁰ Agustina Shinta, *Manajemen Pemasaran* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2018), 41.

konsumen adalah interaksi dinamis antara afeksi dan kognisi, perilaku serta lingkungan manusia yang dijadikan tempat kegiatan pertukaran dalam hidup.³¹

- 2) Schiffman dan Kanuk mengemukakan bahwa perilaku konsumen adalah sebuah proses yang dilalui oleh seorang dalam mencari, membeli, memakai, mengevaluasi dan bertindak setelah konsumsi produk, jasa maupun ide yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan.³²
- 3) Ebert dan Griffin mendefinisikan konsumen behaviour sebagai usaha konsumen untuk membuat keputusan tentang suatu produk yang dibeli serta dikonsumsi.³³
- 4) John C. Mowen dan Michael Minor mengemukakan perilaku konsumen sebagai studi terkait dengan unit pembelian dan proses pertukaran yang melibatkan perolehan, konsumsi berbagai produk, jasa dan pengalaman serta pemikiran.³⁴

Berlandaskan pengertian perilaku konsumen di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku konsumen adalah suatu proses seseorang untuk memutuskan dalam melakukan pembelian barang, jasa atau pemikiran yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen

Menurut Kotler dan Keller, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku pembelian konsumen terdapat empat faktor, diantaranya adalah sebagai berikut :

³¹Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2010), 1.

³²Yossie Rosanty, Muhammad Dharma Tuah Putra Nasution, Firman Aria, *Consumen Behavior In Era Millenial* (Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI), 3.

³³*Ibid*, 4.

³⁴*Ibid*.

1) Budaya

Dalam kehidupan bermasyarakat terdapat tingkatan (strata) sosial. Strata tersebut tidak hanya mencerminkan penghasilan. Pekerjaan, pendidikan, perilaku dalam berbusana dan tata busana juga termasuk indikator budaya.³⁵

2) Sosial

Faktor sosial diantaranya adalah kelompok acuan. Kelompok acuan dalam perilaku pembelian adalah suatu kelompok yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung terhadap sikap seseorang. Kedua yaitu keluarga, dalam suatu keluarga terdiri dari orang tua dan anak yang dapat memberikan orientasi agama, politik dan ekonomi serta ambisi pribadi. Ketiga adalah status dan peran, semakin tinggi status dan peran di dalam masyarakat, maka akan mempengaruhi perilaku pembeliannya.³⁶

3) Faktor pribadi

Dalam membuat keputusan pembelian dipengaruhi oleh karakteristik pribadi diantaranya adalah usia dan tahap siklus hidup, pekerjaan, keadaan ekonomi dan gaya hidup.

c. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor terakhir yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen. Faktor psikologi dipengaruhi oleh empat faktor utama yaitu : motivasi, persepsi, pembelajaran dan memori.³⁷

³⁵Agustina Shinta, *Manajemen Pemasaran* (Malang:Universitas Brawijaya Press,2018), 42.

³⁶*Ibid.*

³⁷*Ibid.* 43.

4. Perilaku Konsumen dalam Islam

Perilaku konsumen merupakan tingkah laku konsumen yang dapat mengilustrasikan pencarian untuk pembelian, menggunakan, mengevaluasi dan memperbaiki suatu produk dan jasa. Fokus dari perilaku konsumen adalah pengambilan keputusan individu untuk menggunakan produk atau jasa.³⁸

Konsumen akan memuaskan konsumsinya sesuai dengan kemampuan barang dan jasa yang dikonsumsi serta kemampuan konsumen untuk mendapatkan barang dan jasa tersebut. Kepuasan dan perilaku konsumen dipengaruhi oleh :

- a. Utility (nilai guna) barang dan jasa yang dikonsumsi.
- b. Kemampuan konsumen mendapatkan barang dan jasa.
- c. Pengambilan keputusan konsumen dalam menentukan pilihan konsumsi berkaitan dengan pengalaman masalah, budaya, selera dan nilai yang dianut seperti agama, adat istiadat.

Kegiatan konsumsi Islam harus didasarkan pada nilai-nilai syariah, maka perilaku konsumen muslim harus menjalankan prinsip-prinsip konsumsi yang menjadi batasannya.³⁹ Dalam konsumsi Islam terdapat lima prinsip dalam konsumsi, prinsip tersebut adalah sebagai berikut :

a. Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan dalam konsumsi adalah mengkonsumsi produk yang halal dan baik yang tidak membahayakan bagi kesehatan tubuh dan tidak mempengaruhi moral dan spiritual.⁴⁰

b. Prinsip Kebersihan

Makna kebersihan adalah membersihkan harta dan pendapatan sebelum dikonsumsi dengan berzakat. Hal

³⁸Imamudin Yuliadi, *Ekonomi Islam*, (Yogyakarta : LPPI, 2001), 77.

³⁹M.A Mannan, *Ekonomi Islam : Teori dan Praktek*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1993), 44.

⁴⁰Rahmat Syafe'I, *FiqH Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2000), 32.

ini menjadi penting, karena harta yang dimiliki terdapat hak orang lain.

c. Prinsip Kesederhanaan

Sikap berlebih-lebihan (israf) dibenci oleh Allah SWT. Sikap berlebih ini mengandung makna melebihi dari kebutuhan yang wajar dan cenderung menonjolkan hawa nafsu.⁴¹

d. Prinsip Kemurahan Hati

Taat pada ajaran Islam ketika mengonsumsi produk ekonomi yang halal yang disediakan oleh Allah SWT dengan kemurahan-Nya maka dapat terhindar dari bahaya.⁴²

e. Prinsip Moralitas

Konsumsi seorang harus berdasarkan moralitas yang dikandung dalam Islam sehingga tidak semata-mata memenuhi kebutuhan sehari-hari.⁴³

Perbedaan konsumen konvensional dengan seorang muslim dalam penggunaan penghasilannya memiliki dua sisi, yaitu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan untuk dibelanjakan di jalan Allah SWT. Konsumsi yang berlebihan merupakan pemborosan yang mubazir. Mubazir merupakan menggunakan penghasilan secara berlebihan tanpa ada kemaslahatan.⁴⁴

Islam mengajarkan pola konsumsi dan penggunaan penghasilan dengan tidak berlebihan. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Thaha ayat 81 :

⁴¹Mannan dalam Aldila Septiana, "Analisis Perilaku Konsumsi dalam Islam", *Dinar* 1, No. 2 (2015) : 1-18.

⁴²*Ibid.*

⁴³*Ibid.*

⁴⁴Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta : Gema Insani, 2001), 155.

كُلُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَلَا تَطْغَوْا فِيهِ فَيَحِلَّ عَلَيْكُمْ
غَضَبِي ۖ وَمَنْ يَحِلَّ عَلَيْهِ غَضَبِي فَقَدْ هَوَىٰ ﴿٨١﴾

“Makanlah dari rezeki yang baik-baik yang telah Kami berikan kepadamu, dan janganlah melampaui batas, yang menyebabkan kemurkaan-Ku menimpamu. Barangsiapa ditimpa kemurkaan-Ku, maka sungguh, binasalah dia”. (QS. Thaha [20]:81)

Sesuai dengan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa dalam konsumsi makanan ataupun barang gunakan rezeki yang halal dan baik serta tidak berlebihan hingga melampaui batas termasuk menggunakan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan akan tempat tinggal.

Perilaku konsumen dalam Islam menjelaskan tentang tindakan-tindakan konsumen dalam kegiatan konsumsi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Penelitian ini berkaitan dengan keputusan nasabah menggunakan produk dari Bank BRISyariah yang menjalankan kegiatan operasionalnya dengan menggunakan prinsip syariah.

B. Sistem Informasi Akuntansi

1. Pengertian Sistem

Sistem menurut Krismiaji adalah serangkaian komponen yang di koordinasikan untuk mencapai serangkaian tujuan”. Sesuai dengan definisi tersebut sebuah sistem memiliki tiga karakteristik, yaitu:

- a. Komponen yang dapat dilihat, dirasakan, dan didengar.
- b. Proses, yaitu kegiatan untuk mengkoordinasi komponen yang terlibat dalam sebuah sistem.

- c. Tujuan, yaitu sasaran akhir yang ingin dicapai dari kegiatan koordinasi komponen tersebut.⁴⁵

2. Pengertian Informasi

Informasi dalam sebuah perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk mendukung kelangsungan perkembangan perusahaan tersebut. Akibat kurang mendapatkan informasi, dalam waktu tertentu perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami ketidakmampuan mengontrol sumber daya yang pada akhirnya akan mengalami kekalahan dalam bersaing dengan lingkungan persaingannya. Nilai dari informasi ditentukan dari dua hal, yaitu manfaat dan biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkannya. Suatu informasi dikatakan bernilai bila manfaatnya lebih efektif dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa informasi yang digunakan dalam suatu sistem informasi umumnya digunakan untuk beberapa kegunaan.⁴⁶

3. Pengertian Akuntansi

Akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik untuk mengalokasikan sumber daya pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Namun, pemilihan dan penetapan suatu keputusan bisnis juga melibatkan aspek-aspek keprilakuan dari para pengambil keputusan. Dengan demikian, akuntansi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi akan informasi yang dapat dihasilkan oleh akuntansi.⁴⁷

⁴⁵ David Pranata Pakpahan, "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Riau,"(Skripsi, Universitas Medan Area, 2018), 5

⁴⁶ Ranti Melasari, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol.6, no.1.januari-juni (2017), 3

⁴⁷ Ibid

4. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem dimana mampu mengolah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan untuk keperluan para pemakainnya.⁴⁸ Tugas dari sistem informasi akuntansi adalah mengumpulkan data dan menginput, memproses, menyimpan, menghasilkan informasi dalam bentuk laporan, serta mengendalikan seluruh sistem.⁴⁹

5. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi terbagi menjadi 6 komponen yaitu :

- a. *People* adalah orang yang mengoperasikan sistem.
- b. *Procuders and instruction* yang digunakan untuk memproses, mengumpulkan, dan menyimpan data.
- c. Data mengenai perusahaan dan aktivitas bisnis.
- d. *Software* adalah aplikasi yang digunakan untuk memproses data.
- e. *Information technology infrastucture* termasuk didalamnya adalah komputer, peripheral devices, dan jaringan komunikasi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi.
- f. *Internal control and security* adalah pengendalian dan pengamanan data sistem informasi akuntansi.⁵⁰

6. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Untuk Menambah Nilai Bagi Bisnis Organisasi

Pada dasarnya sistem informasi akuntansi dapat menambah nilai bagi bisnis dengan cara sebagai berikut:

⁴⁸ Jogyianto, *Sistem Teknologi Informasi*, (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, Edisi Ketiga, 2009), 227

⁴⁹ Krismiaji, *Sistem informasi akuntansi*, (Yogyakarta: UPP-STIM YKPN, 2015), 4-5

⁵⁰ Adin Nugroho Jody Atmojo, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variabel moderating pada PT.Gudang garam Tbk, Cabang Tarakan," (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2018), 23

- a. Dengan adanya sistem informasi akuntansi organisasi dapat memperbaiki, produk atau jasa dengan cara meningkatkan kualitas, mengurangi biaya, dan menambah atribut yang diinginkan pelanggan melalui pemantauan dari sistem.
- b. Mampu meningkatkan efisiensi apabila terjadi kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Memberikan informasi secara tepat waktu dan dipercaya dapat membantu dalam pengambilan keputusan.
- d. Dapat meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi.
- e. Dapat memperbaiki komunikasi.
- f. Memperbaiki penggunaan pengetahuan sistem informasi akuntansi.⁵¹

7. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Ada tiga fungsi utama sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

- a. Mendukung perusahaan aktivitas sehari-hari. Suatu perusahaan agar tetap bisa eksis perusahaan tersebut harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut sebagai transaksi seperti melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi dan penjualan. Transaksi akuntansi menghasilkan data akuntansi untuk diolah oleh sistem pengolahan transaksi (SPT) yang merupakan bagian atau sub dari sistem informasi akuntansi, data-data yang bukan merupakan data transaksi akuntansi dan data transaksi lainnya yang tidak ditangani oleh sistem informasi lainnya yang ada di perusahaan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi diharapkan dapat melancarkan operasi yang dijalankan perusahaan.

⁵¹ Krismiaji, *Sistem informasi akuntansi*, (Yogyakarta: UPP-STIM YKPN, 2015), 13

- b. Mendukung proses pengambilan keputusan. Tujuan yang sama pentingnya dari sistem informasi akuntansi adalah untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan harus dibuat dalam kaitannya dengan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan.
- c. Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan. Setiap perusahaan memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggung jawab yang penting adalah keharusan memberi informasi kepada pemakai yang berada diluar perusahaan atau *stakeholder* yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat kerja, analisis keuangan, asosiasi industri atau bahkan publik secara umum.⁵²

8. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Ada beberapa tujuan dari sistem informasi adalah sebagai berikut:

- a. Mengamankan harta/kekayaan perusahaan. Harta/kekayaan di sini meliputi kas perusahaan, persediaan barang dagangan; termasuk aset tetap perusahaan
- b. Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan. Misal, pengelola toko swalayan memerlukan informasi mengenai barang apa yang diminati oleh konsumen
- c. Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal.
- d. Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi.
- e. Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit (pemeriksaan)

⁵² Ranti Melasari, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan," Jurnal Akuntansi dan Keuangan, vol.6, no.1, Januari-juni (2017), 4 nasabah

- f. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran Perusahaan.
- g. Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.⁵³

9. Skema Pemberian Kredit PT.Pegadaian Syariah

Gambar 2.1

Skema Pemberian Kredit PT.Pegadaian Syariah



⁵³ Diana, A. dan L. Setiawati, *Sistem Informasi Akuntansi; Perancangan, Proses, dan Penerapan*. (Andi. Yogyakarta, 2011), 5-7

Keterangan:

1. Nasabah

Calon Nasabah datang langsung ke kantor PT. Pegadaian Syariah Bandar Lampung (Persero). Nasabah mengisi Form Permohonan Kredit Gadai (FPK). Nasabah menyerahkan FPK yang telah di isi dan Barang Jaminan (BJ) serta melampirkan Bukti Pendukung (BP) seperti kartu identitas KTP/SIM atau bukti pendukung lainnya melalui *Security*.

2. *Security*

Security memeriksa kelengkapan berkas pengajuan kredit dan diberikan kepada penaksir.

3. Penaksir

Penaksir menerima FPK dengan lampiran Bukti Pendukung (BP) beserta Barang Jaminan (BJ) dari nasabah. Penaksir memeriksa kelengkapan pengisian FPK dan Barang Jaminan (BJ) yang di jaminkan. Penaksir melakukan taksiran Barang Jaminan (BJ) dengan segala prosedur di Pegadaian. Mencatat rekap pengajuan kredit di Buku Penerimaan Barang Jaminan (BPBJ). Penaksir memanggil nasabah sesuai nomor urut pengajuan untuk melakukan negosiasi kesepakatan Uang pinjaman (UP). Mencatat pada sistem Pegadaian, menerbitkan Surat Bukti Kredit (SBK), dan menandatangani SBK rangkap dua pada bagian depan dan bagian belakang untuk nasabah. Menyerahkan FPK dan SBK rangkap dua ke Kasir. Menyimpan Barang Jaminan (BJ) sejenis barang kantong dalam kantong plastik dan di plombir. Kemudian menempelkan kitir SBK dwilipat yang telah di cocokan oleh Kasir. Barang Jaminan (BJ) disimpan di Gudang sesuai dengan golongan, rubik dan bulan kredit. Pada akhir jam tutup kantor, Penaksir mencocokkan Barang Jaminan (BJ) yang telah diterima dengan jumlah yang tertera pada Buku Penerimaan Barang Jaminan (BPBJ). Apabila telah

cocok, membubuhkan tandatangan pada kolom “penerimaan” dan dicatat pada buku gudang.

4. Kasir

Kasir menerima FPK dan SBK rangkap dua dari Pimpinan Unit. FPK di arsipkan. Kasir mencocokkan jumlah pencairan UP di sistem Pegadaian dengan yang tercantum pada SBK dan kondisi Barang Jaminan (BJ). Kasir menyerahkan kitir SBK dwilipat ke Pimpinan Unit. Kasir mendistribusikan pembayaran Uang Pinjaman (UP) beserta SBK asli kepada nasabah. Mencatat semua transaksi pemberian kredit semua golongan berdasarkan SBK dwilipat kedalam Buku Kredit (BK). Pada akhir jam kantor, merekapitulasi kredit berdasarkan SBK dwilipat dan Buku Kredit pada Laporan Rekening Koran (LRK).

C. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.⁵⁴ Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai”.⁵⁵

⁵⁴ Ila Rohmatun Nisyak, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* ,Vol 5, No 4, April (2016), 4

⁵⁵ Rivai, Veithzal, dkk, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad), 42

2. Fungsi Kepemimpinan

a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.⁵⁶

⁵⁶ Veitzhal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2004), 53-56

3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

a. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- 2) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- 3) Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
- 4) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- 5) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- 6) Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum)

b. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- 1) Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
- 2) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
- 3) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

c. Tipe pemimpin yang paternalistik

- 1) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- 2) Bersikap terlalu melindungi
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan

- 4) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
 - 5) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
 - 6) Sering bersikap mau tahu
- d. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

- e. Tipe pemimpin yang demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis lah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- 1) Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- 2) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan
- 3) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- 4) Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.⁵⁷

D. Etos Kerja Islami

1. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat.⁵⁸ Pembentukan dan penguatan etos kerja, tidak semata-mata ditentukan oleh

⁵⁷ Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)," Journal : Acta Diurna, Volume III, No.4. (2014), 3-4

⁵⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : Gema Insan Press, 2002), 15

kualitas pendidikan dan prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja itu. Tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor yang berhubungan erat dengan *inner life*-nya, suasana batin, semangat hidup, yang bersumber pada keyakinan atau iman.⁵⁹ Etos kerja muslim adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁶⁰ Etos kerja Islam adalah sifat jujur, disiplin dan kualitas moral yang suci juga situasi batin manusia yang mendasar dalam suatu kerja yang direfleksikan dalam dunia nyata. Etos kerja individu terbentuk karena motifasi yang terlihat dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja individu terbentuk tidak hanya murni disebabkan satu faktor menentu saja, namun begitu banyak faktor yang membentuknya, baik faktor internal maupun eksternal.⁶¹

2. Prinsip Dasar Etos Kerja Islami

Islam adalah agama yang menekankan pentingnya amal dan kerja. Ada beberapa prinsip-prinsip etos kerja dalam Islam yaitu:

- a. Melaksanakan pekerjaan atas dasar pengetahuan sebagaimana dapat dipahami dari firman Allah dalam QS.Al-Isra ayat 36 :

⁵⁹ Putri Mauliza, Rusli Yusuf, T. Roli Ilhamsyah, Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh, Vol 2, Nomor 2, September (2016), 191

⁶⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : Gema Insan Press, 2002), 27

⁶¹ Madnasir, "Aktualisasi nilai-nilai ekonomi dan etos kerja islami terhadap kesejahteraan islam dalam pengembangan masyarakat", (Disertasi, UIN Raden Intan Lampung, 2021), 176-177

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya : “Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan, dan hati nurani semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.”.⁶²

- b. Melaksanakan pekerjaan atas dasar keahlian sebagaimana dapat dipahami dari hadis Nabi Saw (HR.al-Bukhari) yang artinya: “Apabila suatu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”.
- c. Orientasi pada kualitas dan hasil yang baik. Dalam Islam, kerja atau amal harus dilaksanakan dalam bentuk saleh sehingga dapat dikatakan amal saleh yang berarti sesuai dengan standar mutu.
- d. Menyadari bahwa setiap aktivitas kerjanya diawasi oleh Allah, Rasul, dan masyarakat. Sehingga dapat menciptakan rasa tanggungjawab dalam menjalankan pekerjaannya.
- e. Melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi digambarkan dengan seseorang yang tetap menabur benih sekalipun hari akan kiamat.
- f. Hak memperoleh imbalan atas jasa yang telah diberikan merupakan suatu konsep pokok dalam agama. Sebagaimana dalam hadis Nabi dikatakan, “*Sesungguhnya yang paling berhak untuk kamu ambil imbalan atasnya adalah kitab Allah*”.
- g. Memahami bahwasanya tinggi rendah nilai kerja yang diperoleh seseorang sesuai dengan tinggi rendah nilai komitmen atau niat yang dimiliki. Jadi, komitmen atau niat

⁶² Departemen Agama RI, Al-Qur'an Hafalan Mudah (Terjemahan dan Tajwid warna), (Bandung:Cordoba, 2018), 285

berfungsi sebagai motivasi batin seseorang dalam mengerjakan sesuatu.

- h. Islam menunjukkan bahwa kerja atau amal adalah bentuk dari keberadaan manusia. Artinya, manusia ada karena kerja, dan kerjalah yang mengisi keberadaan manusia. Jadi, kerja adalah bentuk dari eksistensi manusia, yaitu harga manusia yakni apa yang dimilikinya tidak lain adalah amal perbuatan atau kerjanya sendiri.
- i. Atas dasar hadis shahih yang menuturkan sabda Rasulullah Saw yang intinya *“Orang mukmin yang kuat lebih disukai Allah”* (Hadis No.1840). dengan demikian, manusia beriman harus bekerja, aktif dan penuh semangat dalam bekerja keras.⁶³

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Islami

Bahwa manusia dengan aktivitas dan etos kerja Islam mereka selalu dihadapkan atau bahkan secara dinamis “dibarengi” oleh berbagai faktor yang mempengaruhi, yaitu pengaruh internal dan eksternal.

a. Pengaruh internal

Yaitu faktor psikis, dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustrasi, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya.

b. Pengaruh eksternal

Yaitu faktor fisik, datangnya dari luar seperti lingkungan alam dan benda mati, lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama.⁶⁴

⁶³ Irham,M , “Etos kerja dalam perspektif Islam,” *Jurnal Substansia*, Vol. 14,No. 1, (2012), 16-19

⁶⁴ Asifudin, Ahmad Janan. , *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press. H.44

4. Ciri-ciri Etos Kerja Islami

Ciri-ciri etos kerja Islami, yaitu sebagai berikut:

a. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Bahwa kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu ciri etos kerja Islami, karena rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja.

b. Kerja Dilandasi Ilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap ilmiah, proaktif, berdisiplin tinggi, profesional, menguasai bidangnya, menggunakan perencanaan yang baik.

c. Kerja dengan Melandasi Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya.

Sifat-sifat mulia yang bersifat universal dan teridentifikasi sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh Allah memiliki keterikatan yang erat dengan jiwa atau hati nurani manusia. Setiap manusia yang merasakan pancaran energi positifnya akan menyukainya. Hal ini terjadi karena sifat terbaik itu sebenarnya ada di dalam jiwa setiap manusia, ketika sifat itu ada pada diri orang lain. Maka, seseorang yang bekerja dengan meneladani sifat-sifat tersebut memiliki energi positif yang akan berpengaruh positif pada lingkungan kerjanya. Ayat-ayat Al Qur'an dan hadits-hadits Rasulullah sebagai petunjuk-petunjukNya, jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri

mereka, sekaligus memanfaatkan sunnatullah di alam ini. Manusia yang tidak bekerja dalam pandangan Islam adalah sama dengan orang yang tidak menunaikan ibadah. Dengan demikian, Allah tidak menyukai manusia-manusia yang pasif bekerja sebagaimana Dia tidak suka kepada orang-orang yang pasif menjalankan ibadah kepadaNya.⁶⁵

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karywan

Kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual control* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang.⁶⁶ kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶⁷ Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.⁶⁸

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian membicarakan informasi tersebut kepada karyawan. Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang

⁶⁵ Asifudin, Ahmad Janan., *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press), 101-129

⁶⁶ Murty, W.A., dan Hudiwinarsih, "Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)" *The Indonesian Accounting Review*, ISSN: 2086-3802, (2012), 216

⁶⁷ Mangkunegara, A. P., *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung : Refika Aditama, 2009), 9

⁶⁸ Ibid. 125

organisasi adalah kemampuan untuk mengukut seberapa baik karyawan-karyawannya dalam berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar dan meningkat sepanjang waktu.⁶⁹

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi organisasi yang bersangkutan.
- b. Nasihat yang perlu disampaikan kepada karyawan dalam organisasi.
- c. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong ke tahap kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para karyawan;
- d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seseorang pemegang tugas dan pekerjaan;
- e. Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenaga kerjaan lainnya.⁷⁰

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor personal atau individu, meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau team leader.

⁶⁹ David Pranata Pakpahan, “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Riau,” (Skripsi, Universitas Medan Area, 2018), 14

⁷⁰ Sarwanto, Joko, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar,” (Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Dakwah (Jurusan Manajemen Dakwah) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta), 29

- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.⁷¹

5. Indikator kinerja karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan kontribusi yang diberikan seseorang kepada organisasi yang meliputi:

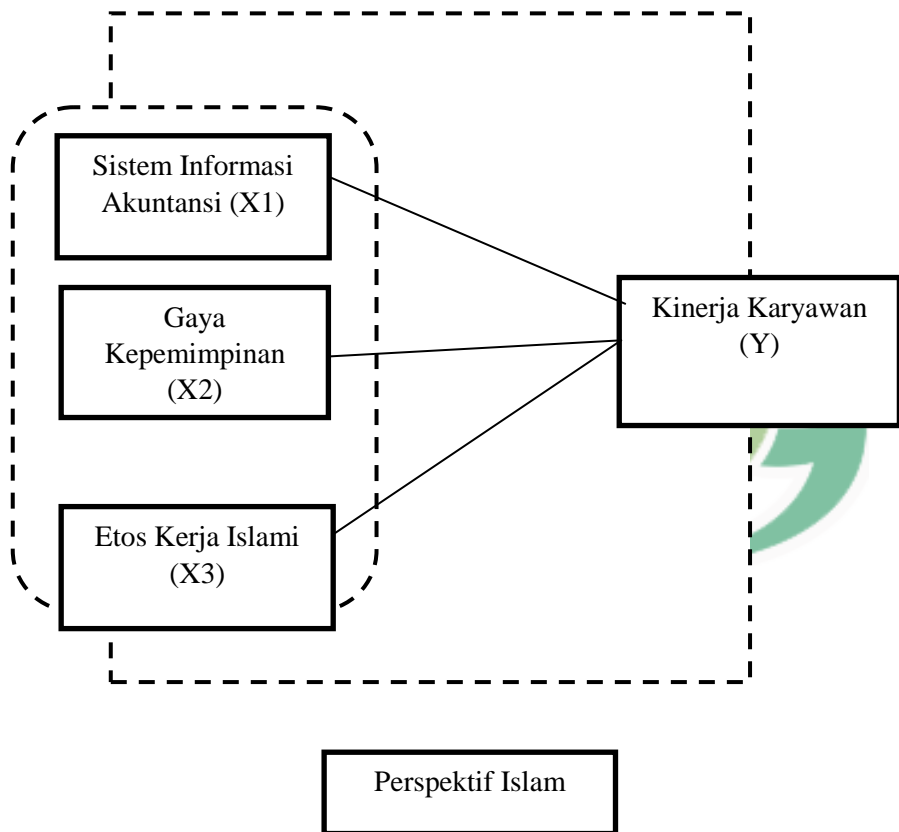
- a. Kuantitas kerja adalah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dapat memenuhi standar atau target yang telah ditetapkan. Artinya perbandingan antara volume keluaran yang dicapai dengan kontribusi.
- b. Kualitas kerja adalah hasil pekerjaan dalam periode waktu tertentu yang menekankan pada mutu kerja dan bukan volume kerjanya. Artinya kinerja diukur dengan cara menilai kualitas laporan dalam hal kesesuaian penyajian dan penyelesaiannya terhadap standar kerja.
- c. Ketepatan waktu adalah kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan benar berdasarkan kebijakan organisasi. Dengan kata lain, menilai ketepatan waktu individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.
- d. Kehadiran adalah standar yang digunakan untuk mengetahui keberadaan karyawan dalam organisasi dengan asumsi bahwa kehadiran karyawan yang belum mencapai standar kerja yang ditentukan akan memberikan kontribusi yang kurang optimal, sebab kinerja individu ditentukan oleh tingkat kehadirannya dalam mengerjakan tugas.

⁷¹ Zumrotul muzinat, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal, (Skripsi: Universitas Islam Indonesia, 2018),.46

- e. Kerjasama adalah keterlibatan seluruh individu dalam pencapaian target yang ditetapkan atas kerjasama antar rekan kerja lainnya.⁷²

F. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang digunakan diatas, maka dapat disusun kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

⁷² Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
H.234

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai karyawan dalam periode tertentu, dimana karyawan melaksanakan tugas yang diberikan serta dinilai hasil kerjanya. Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami merupakan faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seseorang.

Berdasarkan gambar diatas, maka akan dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁷³ Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang digunakan untuk mengelola data menjadi informasi akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen suatu organisasi, yang dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk perencanaan, pengendalian dan kepuasan pengguna informasi yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dan organisasi.⁷⁴ Penerapan sistem informasi akuntansi yang baik dapat membantu manajemen dalam pengambilan kebijakan penting untuk memajukan

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 63.

⁷⁴ Rizaldi, F., dan Suryono, "Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya," *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, Vol. 4, No. 10, (2015), 5

perusahaan.⁷⁵ Keberhasilan sistem informasi suatu perusahaan tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. teknologi informasi yang diimplementasikan dalam organisasi seharusnya dapat memberikan manfaat pada kinerja individu dan organisasi serta memberikan kenyamanan bagi pemakainya. Teknologi informasi yang dapat memberi manfaat bagi kinerja individu dan organisasi adalah teknologi informasi yang dapat diterapkan dengan mudah. Keberhasilan sistem juga tergantung pada sikap dan kepercayaan pemakai sistem terhadap sistem informasi, yang tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik sistem yang melekat, tetapi lebih kepada sejauh mana sistem tersebut dipercaya dapat memenuhi kebutuhan tugas mereka dan sesuai dengan kebutuhan tugas mereka.⁷⁶ Hasil penelitian oleh Astri Astuti (2018) dan Adin Nugroho Jody Atmojo(2019) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis yang dapat diambil dari penjelasan di atas sebagai berikut :

H₁ : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah

⁷⁵ Ni Wayan Ayu Ningsih, Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati dan Ni Wayan Yuniasih, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pengguna *Enterprise Resource Planning* (Erp) Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Bali,” *Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, juli(2020),17

⁷⁶Fahmi rizaldi, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Teguh Karya Utama Surabaya,: *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, Vol. 4 No. 10, (2015), 5

menjadi komitmen bersama.⁷⁷ Pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Berikutnya, pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif. Setelah kelompok familier dengan tugas dan saat masalah-masalah baru ditemukan, pemimpin dapat menampakkan perilaku partisipatif untuk meningkatkan motivasi anggota kelompok Terakhir, perilaku yang berorientasi pada prestasi dapat dipakai untuk mendorong kinerja yang semakin meningkat. Penerapan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.⁷⁸ Hasil penelitian oleh Ni Wayan Ayu Ningsih, Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati & Ni Wayan Yuniasih (2020) dan Putri Mauliza, Rusli Yusuf & T. Roli Ilhamsyah (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis yang dapat diambil dari penjelasan di atas sebagai berikut :

H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja islami bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral serta menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai sebuah cara bagi seorang pribadi muslim dalam bekerja menuju makna hidup yang diridhoi Allah SWT demi untuk mendapatkan

⁷⁷ Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)," *Journal: Acta Diurna*, Volume III, No.4, (2014), 7

⁷⁸ Sarita Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta(Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group)," *Jurnal Nominal*, Volume I , Nomor I, (2012), 8

kebahagiaan di dunia dan akhirat. Oleh karena itu, etos kerja sangat berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.⁷⁹ etos kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan dapat berpengaruh pada keterlibatan dan partisipasi karyawan di tempat kerjanya. Hubungan etos kerja Islam dengan Kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya: mencari rezeki, bekerja keras, ikhlas, jujur, kerjasama, keseimbangan, melihat kedepan, larangan memonopoli, larangan meminta-minta dan mendahulukan kualitas.⁸⁰ Hasil penelitian oleh Putri Mauliza, Rusli Yusuf & T. Roli Ilhamsyah (2018) dan Astri Astuti (2018) yang menyatakan bahwa etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis yang dapat diambil dari penjelasan di atas sebagai berikut :

H₃ : Etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan dalam perspektif islam

Sistem informasi akuntansi bertujuan untuk menjaga aset organisasi agar dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak berkepentingan. Dalam islam, pertanggungjawaban itu tidak hanya di hadapan manusia saja, melainkan harus pula dapat dipertanggungjawabkan di hadapan Allah Swt. Pencatatan dalam islam telah memiliki prosedur yang wajib diikuti. Jika ditemukan kesalahan dalam pencatatan sehingga menyebabkan ketidakseimbangan, maka orang yang diberi tanggung jawab harus menggantinya.⁸¹

⁷⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan etos kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 24

⁸⁰ Zumrotul Muzinat, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal," (Skripsi: Universitas Islam Indonesia, 2018), 51

⁸¹ Hidayatullah, "Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Dengan Perspektif Islam pada Yapsi Darul Amal Jampangkulon," (Skripsi: UIN Malang, 2015), 39

Konsep kepemimpinan dalam Al-Qur'an, kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini, sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Sebagai seorang pemimpin harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktivitasnya dalam beribadah kepada Allah. Beribadah bukan berarti putus menjalankan pekerjaannya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia.⁸²

Etos kerja apapun menurut pemahaman Al-Qur'an tidak dapat menjadi islami bila tidak dilandasi konsep iman dan amal shalih, sebab sekalipun kerja itu bermanfaat dan bersifat keduniaan bagi banyak orang, tanpa dasar iman tidak akan membuahkan pahala di akhirat kelak.⁸³

Kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁸⁴

Kinerja seseorang akan baik jika faktor pendukung seperti Sistem informasi akuntansi yang berjalan baik akan menghasilkan kinerja yang baik akan lebih baik lagi jika sesuai dengan syariat islam. Gaya kepemimpinan seseorang akan mempengaruhi bawahannya, apabila pemimpin tersebut dapat mencontohkan hal baik terhadap karyawan, salah satunya dalam memimpin dengan menggunakan syariat islam. Etos kerja islami akan terbentuk apabila seorang pemimpin mampu memotivasi bawahannya dengan

⁸² Budi Cahyadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam (studi kasus PT ASYKI)", Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah Vol.3, No.1 Januari (2019), 29

⁸³ Sohari, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam," Jurnal Ekonomi Islam (2013), 1

⁸⁴ Ria Gustina Maharani, "Pengaruh Reward dan Punishment PT.BPJS terhadap pelayanan peserta dalam perspektif ekonomi islam (studi pada RS.Abdul Moeloek Bandar Lampung), (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung), 12

menyediakan sistem yang baik sehingga terbentuknya kinerja karyawan yang baik.

Hipotesis yang dapat diambil dari penjelasan diatas sebagai berikut:

H₄: Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam perspektif islam



DAFTAR RUJUKAN

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur penelitian*. Jakarta : PT.Rineka Cipta. 2014

Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press. 2013

Astuti , Astri. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Syariah Di Surakarta).*” Skripsi, Iain Surakarta. 2018

Atmojo , Adin Nugroho Jody. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variabel moderating pada PT.Gudang garam Tbk, Cabang Tarakan,*” Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim. 2018.

Bangun, W. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012

Dewi, Sarita Permata. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group),*” Jurnal Nominal, Volume I , Nomor I, (2012)

Diana, A. dan L. Setiawati. *Sistem Informasi Akuntansi; Perancangan, Proses, dan Penerapan*. Andi :Yogyakarta. 2011.

Duli, Nikolaus *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA. 2019.

Febri Endra. *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Sidoarjo: ZIFATAMA JAWARA. 2017.

Ghozali, Imam . *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang:Badan Penerbit UNDIP. 2016

Hidayatulloh, Ujang Muhmmad. *Perancangan sistem informasi akuntansi dengan perspektif islam*. jurnal El-Muhasaba, vol.6 No.2 Juli (2015)

Hermawan, Asep. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: PT Grafindo. 2005.

Irham, M . “*Etos kerja dalam perspektif Islam.*” *Jurnal Substansia*, Vol. 14,No. 1, (2012)

Jogiyanto. *Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.Edisi Ketiga. 2009.

Kurniawan, Robert Budi Yuniarto, *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapan Dengan R*, Jakarta: KENCANA. 2016.

Krismiaji. *Sistem informasi akuntansi*. Yogyakarta: UPP-STIM YKPN. 2015.

Majid, Nurcholis. “ *Islam Doktrin dan Peradaban*”. Jakarta: Yayasan Paramadina. 2000.

Mangkunegara, A. P, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung : Refika Aditama, 2009.

Mauliza , Putri. Rusli Yusuf, dan T. Roli Ilhamsyah. “*Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.*” Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam Mauliza Vol. 2, No.2, September 2016.

Melasari, Ranti. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan. Vol.6. No.1 Januari-Juni. 2017

Mulyadi , Mohammad., (2016). *Metode penelitian praktis: Kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: Publica Pres, 164-166.

^Muzinat, Zumrotul. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal, (Skripsi: Universitas Islam Indonesia, 2018)

Madnasir. “Aktualisasi nilai-nilai ekonomi dan etos kerja islami terhadap kesejahteraan islam dalam pengembangan masyarakat”,(Disertasi, UIN Raden Intan Lampung, 2021)

Ningsih, Ni wayan Ayu, Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati dan Ni Wayan Yuniasih.“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Internal

Terhadap Kinerja Pegawai Pengguna *Enterprise Resource Planning* (Erp) Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Bali”. Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia. Juli. 2020

Nisyak , Ila Rohmatun, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* ,Vol 5, No 4, April (2016)

Noor, Juliansyah . *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: KENCANA, 2017),

Pakpahan , David Pranata. “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Riau”. Skripsi. Universitas Medan Area. 2018

Putranti, Honorata Ratnawati Dwi. “*pengembangan model kepemimpinan path goal pada supervisor garment dalam mengelola turnover intention di kecamatan klari kabupaten karawang*,” *jurnal media ekonomi dan dan manajemen* vol.31 no.1 januari (2016)

Rizaldi, F., dan Suryono, “Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya,” *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, Vol. 4, No. 10, (2015)

Siagian , Tomy Sun dan Hazmanan Khair. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Intervening”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. vol.1. No.1 September 2018

Sarwanto, Joko, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar,” (*Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Dakwah (Jurusan Manajemen Dakwah) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta),

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017)

Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PRENADAMEDIA Group, 2017)

Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. *Dasar metodologi penelitian*, (Yogyakarta: literasi media publishing, 2015)

S. Rahma, G. A. Suhandana, Ni Kt. Suarni. “Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013)

Tampi , Bryan Johannes, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado),” Journal : Acta Diurna, Volume III, No.4. (2014)

Tasmara , Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : Gema Insan Press, 2002)

Teguh, Muhammad. *Metode Kuantitatif untuk Analisis Ekonomi dan Bisnis*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).

Victorius, *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian*, (Pekalongan: Graha Ilmu, 2011).

Veitzhal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2004)

